



Литература

1. *Лунякова Е.Г., Назыров Р.К., Шмелев А.Г.* Проверка на профессионализм// Психологическая газета. 2002. № 12.
2. *Реан А.А., Коломинский Я.Л.* Социальная педагогическая психология. СПб., 1999.
3. *Саломэ Е.А.* Профессиональное самоопределение во взрослом возрасте// Психологическая газета. 2002. № 9.

Кашеварова С.С.,
Пантелеева О.Ю.,
Павлова А.М.
г. Екатеринбург
РГПУ

Психологические аспекты аттестации кадров

В существующих рыночных отношениях одним из глобальных вопросов является вопрос о прогрессивном развитии предприятия. В связи с этим поднимаются вопросы о конкурентоспособности, системе управления, умения реагировать в кризисных ситуациях и прочие. Во многом развитие организации зависит от представляющих ее сотрудников. Поэтому важно оценить уровень квалификации, профессионализма, продуктивности деятельности работника. Именно на эту оценку направлена аттестационная процедура.

Принятое понимание аттестации, носящее лишь управленческий характер, является узким. Аттестационная процедура во многом зависит и от психологических характеристик, таких как установка руководителей на оценку, мотивирование работников на прохождение аттестационной процедуры, правильная интерпретация результатов для проходящего аттестацию, с целью профессионального и личностного роста сотрудников.

Позиция "двойного" характера аттестации (управленческого и психологического) подтверждается и многочисленными публикациями на эту тему.

Управленческий аспект рассмотрен М.И. Магурой и М.Б. Курбатовой – они достаточно широко рассмотрели проблему методов реализации оценки персонала [2]. В.И. Столяров, В.В. Травин, И.В. Бизюкова обратились к разработке теоретической базы оценки персонала [3]. Б.Ю. Хигер в своей работе более подробно остановился непосредственно на процедуре проведения аттестации [5].

Психологическому аспекту уделено внимание в работе А.В. Филиппова, который подробным образом рассмотрел влияние установок при оценивании [4].

Помимо него, психологическим аспектам аттестации уделено внимание и в работе Э.Ф. Зеера, который обратился к вопросам ее проведения и сопровождения личности в аттестационный период [1].

Целью нашей работы явилось разработка аттестационной процедуры. При этом объектом выступало руководство проектного отдела Первоуральского Новотрубного завода (ПНТЗ).

В разработке аттестационной процедуры мы учитывали должностные инструкции (с целью определения прав, обязанностей и ответственности), психологический анализ деятельности (с целью определения основных компонентов деятельности), а также основные компоненты теории менеджмента, определяющие успешность управления персоналом.

На основании вышеизложенных документов, мы составили бланк экспертной оценки успешности деятельности руководства посредством контент-анализа литературы и анализа практической работы руководителя проектного отдела. На основе обобщения результатов этого исследования нами был разработан проект критериев управленческой деятельности руководителя проектного отдела Первоуральского Новотрубного завода.

Всего было выделено 16 показателей эффективности деятельности, разработанных на основе функций управления: планирование (планирование экономически выгодных проектов, умение оценивать возможности развития отдела, ведение документации, разработка проектно – сметной документации по



принятым изобретениям, предложениям), организация (организация взаимодействия администрации, заказчиков сотрудников; организация инновационной деятельности, эффективность производственной деятельности, состояние материально-технической базы), мотивация (состояние психологического климата в коллективе, выбор адекватного стиля руководства коллективом, стимулирование профессионального роста, повышение квалификации, мотивация профессиональной инициативы сотрудников), контроль (контроль санитарно-гигиенических условий и состояния техники безопасности, правовое и информационное обеспечение профессиональной деятельности, достижение государственных стандартов, контроль качества изготовленных проектов).

В качестве психологических основ проведения аттестационной процедуры выступали механизмы снижения субъективности оценок, которые выражались: в комплектовании экспертных групп; в учете основных ошибок, таких как ошибка центральной тенденции, эффект ореола, ошибка снисходительности, ошибка высокой требовательности.

С этой целью в экспертную группу нами были привлечены работники управленческой сферы, что обусловило получение результатов на основе необходимости их практического применения.

Помимо этого, при составлении бланка экспертных оценок были использованы шкалы оценки с точными описаниями, позволяющие уменьшить эффект ореола, ошибок высокой требовательности, снисходительности и центральной тенденции, поскольку в этом случае предлагаются конкретные примеры, в соответствии с которыми они должны оценить работу подчиненных.

С помощью математической обработки результатов экспертной оценки выраженности каждого критерия, нами был вычислен весовой коэффициент, позволяющий получить обобщенное представление о ранге критерия.

В результате были выделены параметры абсолютно необходимые для профессии, весовой коэффициент которых составил от 0,08 до 0,07 (органи-

зация взаимодействия администрации, эффективность производственной деятельности, достижение государственных стандартов, контроль качества изготовленных проектов); желательные для профессии – весовой коэффициент от 0,06 до 0,04 (планирование экономически выгодных проектов, умение оценивать возможности развития отдела, ведение документации, разработка проектно-сметной документации по принятым изобретениям, предложениям, организация инновационной деятельности, выбор адекватного стиля руководства коллективом, стимулирование профессионального роста, мотивация профессиональной инициативы сотрудников); не имеющие отношения к профессии – весовой коэффициент от 0,03 до 0,035 (состояние материально-технической базы, состояние психологического климата в коллективе, правовое и информационное обеспечение профессиональной деятельности).

Анализ выраженности весового коэффициента показал наличие всех сторон управленческих функций в числе параметров абсолютно необходимых для профессии, желательных и не имеющих отношения к профессии.

Таким образом, итогом нашей работы можно считать разработку бланка оценки эффективности деятельности руководителя проектного отдела ПНТЗ.

В дальнейшем, при проведении непосредственно аттестационной процедуры необходимо учитывать не только установки, степень мотивации экспертов, основные ошибки, проявляющиеся в снижении объективности результатов, но и личностно-ориентированную интерпретацию результатов с целью стимуляции профессионально-личностного развития специалиста.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003.
2. Мазура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации. // Управление персоналом. 2003. № 1
3. Столяров В.И. Управление персоналом и оценка работников. М., 1998.
4. Филипов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. М., 1990.



5. *Хизер Б.Ю.* Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала. СПб., 2001.

Кочанова Е.А,
г. Пермь
ПГПУ

Место креативности в структуре личности менеджеров

Проблема креативности в управлении на сегодняшний день имеет в большей степени практическую направленность – широкое распространение получили тренинги креативности в менеджменте. Систематическая теоретическая база данного явления отсутствует. Экспериментальные исследования творческого мышления проводятся в основном на школьниках; исследований, посвященных креативности профессионала, на сегодняшний день проведено малое количество. А профессиональная деятельность, быстрый темп и многоплановость жизни все больше предъявляют требований к умению гибко и творчески реагировать на изменения.

Четкое, однозначное определение феномену креативности дать сложно (также как и самому процессу творчества), теоретики выделяют две большие группы в понимании природы и специфики креативности: когнитивный и личностный подходы.

Цель данного исследования – изучение характера связи между креативностью и характеристиками личности менеджеров.

Были выдвинуты предположения о том, что в связи со спецификой деятельности креативность различно отражается в структуре личности, и ее уровень у менеджеров малых (частных) предприятий выше, чем у менеджеров крупных государственных предприятий.

В исследовании приняло участие 41 человек: 3 женщин и 38 мужчин в возрасте 40 – 60 лет. Выборку составили менеджеры старшего звена (начальники цехов; владельцы малых предприятий, их заместители).